



Numéro
74
13 septembre
2021

CUI-CAE
« Parcours emploi
compétences »
(PEC)

• Tous les employeurs territoriaux peuvent-ils conclure des CUI-CAE ?

OUI. En vue de répondre à des besoins collectifs non satisfaits, ils peuvent conclure un CUI-CAE avec des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

La conclusion d'un CUI-CAE est conditionnée par la capacité de l'employeur à inscrire le bénéficiaire dans un parcours d'insertion : le « Parcours emploi compétences » (PEC). À ce titre, le poste doit permettre de développer la maîtrise de comportements professionnels et de compétences techniques qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou transférables à d'autres métiers qui recrutent. De plus, l'employeur doit être en mesure d'accompagner au quotidien le bénéficiaire, faciliter son accès à la formation et s'efforcer de pérenniser le poste. Il désigne un tuteur justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans ([art. R5134-38](#) du code du travail).

Le PEC est prescrit par Pôle emploi, Cap emploi ou la mission locale. L'organisme prescripteur peut proposer, accepter ou refuser un PEC en fonction de la qualité du contrat proposé par l'employeur, de son adéquation aux besoins de la personne et de la capacité de l'employeur à proposer les conditions d'un parcours insérant.

Le recrutement dans le cadre d'un CUI-CAE s'accompagne d'une aide financière substantielle dont le montant est fixé par le préfet de région (cf. [arrêté du préfet de la région Bretagne du 30 avril 2021](#)).

• Le CUI-CAE est-il régi par les textes statutaires applicables aux emplois publics ?

NON. Le CUI-CAE est un contrat de travail de droit privé, c'est donc le droit du travail qui le régit.

La durée hebdomadaire du travail en CUI-CAE est d'au moins vingt heures, sauf lorsque la décision d'attribution de l'aide le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé sans être supérieure à la durée légale hebdomadaire ([art. L5134-26](#) du code du travail).

Conformément au droit commun, le bénéficiaire du CUI-CAE a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ([art. L3141-3](#) du code du travail).

Sa rémunération est au moins égale au Smic horaire ([art. L5134-27](#) du code du travail).

• Les employeurs territoriaux peuvent-ils conclure des CUI-CAE à durée indéterminée ?

NON. Les personnes publiques ne peuvent recourir au CUI-CAE que dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée (C. const., 24 octobre 2012, [n°2012-656](#)).

Sa durée ne peut être inférieure à six mois, ou trois mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine ([art. L5134-25](#) du code du travail). Il peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois, ou de cinq ans pour les salariés âgés de cinquante ans et plus rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés ([art. L5134-25-1](#) du code du travail).

• Le CUI-CAE peut-il être suspendu ?

OUI, de façon à permettre à son bénéficiaire d'effectuer, en accord avec l'employeur, une action concourant à son insertion professionnelle, comme la ou une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en CDI ou en CDD d'au moins six mois ([art. L5134-29](#) du code du travail). L'aide à l'insertion professionnelle versée à l'employeur n'est pas versée pendant cette période de suspension.

• Le CUI-CAE peut-il être rompu ?

OUI, selon les quatre cas de figure prévus pour les CDD de droit privé ([art. L1243-1](#) du code du travail) : accord entre les parties, faute grave, force majeure ou inaptitude constatée par le médecin du travail.

Le CUI-CAE peut également être rompu avant son terme lorsque la rupture a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'être embauché pour un CDD d'au moins six mois, d'être embauché pour un CDI ou de suivre une formation qualifiante ([art. L5134-28](#) du code du travail) ; dans ce cas, il n'a pas à respecter de préavis ([art. L5134-29](#) du code du travail).